Niveau(x) d'enseignement: 7 Numéro EDUQ : 8270049
Centre d'intéret: 34

Desrosiers, Michel.

Les diplômés du secteur professionnel des cégeps et le marché du travail, promotion 1974-75 / Michel Desrosiers ; [pour] le Ministère de la main-d'oeuvre et de l'immigration en collab. avec le Service aux affaires étudiantes de la DGEC. -- [Ottawa] : Le Ministère, [1976?].
47 p. ; 23x31 cm.

Cote Dewey: 331.38'09714/D474d Cote LC: HD/6276/.03

Descripteur(s): *Enquête sur les finissants *Enseignement public *Enseignement professionnel *Accès à l'emploi *Marché du travail *Chômage *Collégial (Niveau)

Le but de cette étude est de décrire ce qui arrive aux finissants du secteur profesionnel des cégeps lorsqu'ils s'intègrent au marché du travail. Le document présente dans une première partie les données statistiques d'ensemble avant de les exposer de façon détaillée pour chacun des programmes techniques.

Les données concernant la situation sur le marché du travail des finissants du secteur public de l'enseignement professionnel collégial de 1974-1975 proviennent des responsables du placement au niveau de chaque établissement. Elles sont valides au 31 décembre 1975. Par finissants, il faut entendre les étudiants - diplômés ou non - inscrits à une session terminale en 1974-1975.

Sur les 9576 finissants recensés, 79,1% (7577) ont obtenu leur DEC et 77,3% (7406) ont obtenu un emploi dans leur spécialité. Par ailleurs, 4,4% travaillent dans un autre domaine, 2,3% poursuivent leurs études à l'université et 4,5% au cégep, 1,2% sont non disponibles et le statut de 5,4% d'entre eux est inconnu. Au total, 4,6% des finissants demeurent disponibles sur le marché du travail. Les grands courants de l'offre et de la demande sont dégagés en conclusion. Mentionnons que 44,4% des effectifs étaient inscrits dans des spécialités où il y avait pénurie grave de candidats et 20,9% dans des spécialités où il y avait un surplus important de candidats.

Type de document: r
Auteur de l'analyse: ar

EDUQ

E D U Q 8270049

LES DIPLÔMÉS DU SECTEUR PROFESSIONNEL DES CÉGEPS ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

PROMOTION 74-75

Main-d'œuvre et Immigration Manpower and Immigration

E D U Q 8270049

LES DIPLOMES DU SECTEUR PROFESSIONNEL DES CEGEPS ET LE MARCHE DU TRAVAIL
PROMOTION 1974-75

Cette étude a été entreprise pour la deuxième année consécutive par le Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration avec le concours de ses conseillers en main-d'œuvre affectés sur les campus de plusieurs cégeps de la province, en collaboration avec le Service aux affaires étudiantes de la DGEC (Direction générale des études collégiales) qui a assuré la liaison avec les institutions collégiales où le Ministère de la Main-d'œuvre n'était pas représenté.

Michel Desrosiers

Conception graphique : Daniel Jalbert

An english translation of this study is also available

Cette étude est la seconde analysant l'intégration au marché du travail des finissants du secteur professionnel des cégeps du Québec. Elle démontre l'intérêt particulier que porte le ministère fédéral de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration à l'endroit de ces jeunes travailleurs. Près de 9,600 finissants ont quitté des institutions de niveau collégial durant l'année 1974-75. Ce nombre à lui seul indique l'importance de la présente démarche qui concerne tout aussi bien le nouveau candidat, l'étudiant d'aujourd'hui, que les multiples entreprises qui bénéficieront directement d'un personnel jeune et qualifié.

Le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a délégué, sur la plupart des campus collégiaux, des conseillers en main-d'oeuvre dont le rôle principal est de relier les offres d'emploi à la demande. Il est donc normal que nous nous préoccupions d'analyser de façon plus globale le fonctionnement de ce marché du travail sur lequel nous avons l'occasion d'acquérir tous les jours des données factuelles et précises.

C'est dans cet esprit et afin de partager avec les intéressés ces renseignements que nous avons entrepris une première étude l'an dernier et que nous avons décidé, devant l'intérêt soulevé, de la reprendre cette année.

Cette étude a été réalisée par monsieur Michel Desrosiers qui connaît de longue date le milieu éducatif.

Nous espérons sincèrement qu'elle servira à faciliter le travail délicat de ceux qui ont la responsabilité de former une grande partie de la main-d'oeuvre spécialisée dont le Québec a besoin.

J. DE SERRES
Directeur de la Main-d'oeuvre
Région du Québec

TABLE DES MATIÈRES

Introduction ..... Page 6

Chapitre I : Les données statistiques ..... Page 7

Chapitre II : Approche descriptive de l'état du placement ..... Page 19

Techniques biologiques ..... Page 20

Techniques physiques ..... Page 24

Techniques humaines ..... Page 31

Techniques administratives ..... Page 34

Secteur des Arts ..... Page 37

Chapitre III : Les grands courants de l'offre et de la demande ..... Page 39

Annexe : Liste des institutions qui ont participé à la consultation ..... Page 47

INTRODUCTION

Le but premier de cette étude est de décrire clairement et simplement ce qui arrive aux finissants du secteur professionnel des cégeps lorsqu'ils intègrent le marché du travail. Leur recherche d'emploi a-t-elle été facile ou difficile ? Quelles étaient les caractéristiques de ces emplois ?

Ce second rapport n'est pas différent du premier, sauf qu'il fournit davantage d'information. Par surcroît, il permet d'établir certaines comparaisons fort intéressantes en ce qui regarde l'évolution de la situation. C'est la raison pour laquelle les cotes d'intégration sont juxtaposées à celles de l'année précédente, ce qui permettra au lecteur d'apprécier plus sûrement encore les tendances réelles du marché.

La méthode utilisée cette année pour recueillir les données statistiques est restée la même alors que nos sources d'information sont toujours les divers services de placement des cégeps. Un détail important : notre pourcentage "statut inconnu" (finissants qu'il n'a pas été possible de rejoindre) est passé de 7.1 % à 5.4 %, amélioration attribuable à une relance plus efficace chez les finissants des techniques humaines dont le même pourcentage de "statut inconnu" a dégringolé de 22 % à 11.9 % . Nous sommes donc fiers de présenter une information très sure, surtout si l'on tient compte du fait que la presque totalité des institutions collégiales a participé à la consultation.

CHAPITRE I

LES DONNÉES STATISTIQUES

CHAPITRE I : LES DONNEES STATISTIQUES

L'élément essentiel de ce rapport est le tableau statistique qui se trouve à la page 10 et qui fournit les données de base concernant chaque spécialité. Voici la description de chaque type de renseignement.

1- Programme et numéro du programme (colonnes 1 et 2)
Les **Cahiers de l'Enseignement collégial** du Ministère de l'Education contiennent la description et le numéro d'identification spécifique de chaque spécialité enseignée dans un cégep. Le tableau statistique est structuré à partir de cette nomenclature.

2- Nombre d'institutions (colonne 3)
Chaque institution collégiale au Québec se spécialise dans l'enseignement de certaines techniques. En ce qui regarde chacune de ces techniques, nous avons indiqué le nombre d'institutions qui ont fourni des données. Comme la plupart des cégeps ont participé à la consultation, ce nombre est généralement exhaustif. (Cf. annexe page 47).

3- Nombre de finissants (colonne 4)
La présente consultation couvre la promotion 1974-1975. Etait déclaré finissant l'individu inscrit en session terminale de son programme au cours de l'année scolaire 1974-1975.

4- Nombre de finissants ayant obtenu un DEC (colonne 5)
Le DEC (diplôme d'enseignement collégial) est le document officiel attribué par le Ministère de l'Education à l'étudiant qui a complété le cycle professionnel. Pour des raisons diverses, tous les finissants n'obtiennent pas ce diplôme. Par rapport au total de la colonne précédente, nous indiquons le nombre et la proportion (%) de ceux qui ont été recommandés pour l'obtention du DEC.

5- Emploi correspondant à la spécialité (colonne 6)
Emploi non-correspondant à la spécialité (colonne 7)
Les Services de placement des collèges possèdent la plupart du temps des données assez exactes sur le dossier d'emploi des finissants. En nous référant aux données de base de la colonne 4 (nombre de finissants), nous indiquons le nombre de ceux qui ont été déclarés comme ayant obtenu un emploi directement relié à leur spécialité (colonne 6, nombre et proportion en %) et aux autres qui ont accepté un emploi non relié de façon directe à leur spécialité (colonne 7, proportion en % seulement).

6- Disponibilité
Les colonnes 8, 9, 10 et 11 reproduisent respectivement en terme de pourcentage basé sur le nombre total de finissants :

a) La proportion des finissants qui sont retournés **aux études à l'université** (colonne 8).

b) La proportion des finissants qui ont entrepris de nouvelles études de niveau collégial (colonne 9).

c) La proportion des finissants **non disponibles** pour emploi à cause **de raisons diverses autres** que les deux précédentes (colonne 10).

d) La proportion des finissants qui, vers la mi-décembre 1975 **étaient toujours à la recherche** d'emploi (colonne 11).

7- Statut inconnu (colonne 12)
Cette donnée couvre la proportion de ceux qui ont quitté l'institution sans donner de leurs nouvelles ou qui, après la fin de l'année scolaire, ont rompu le contact avec les Services de placement.

8- Cote d'intégration au marché du travail (colonne 13)
La cote d'intégration au marché du travail est l'élément le plus important du présent rapport. **Il ne s'agit pas d'un pourcentage.** Il s'agit d'un nombre théorique qui définit, en se basant sur un système que nous décrirons par la suite, **la rapidité relative avec laquelle chaque groupe de spécialistes a pu trouver du travail.** En possédant la clé de ce langage chiffré, nous pourrons donc établir des comparaisons entre les diverses techniques et voir d'un coup d'oeil l'état de santé du placement pour chaque groupe de finissants.

a) La constitution de la cote d'intégration

Nous avons demandé aux responsables du placement d'indiquer vers quel mois de l'année 1975 la plupart des finissants (90 %) de chaque technique avaient trouvé du travail dans leur spécialité. A cette fin, le tableau suivant a été constitué.

Mai 1975 (décembre 1974)	1
Juin 1975 (janvier 1975)	2
Juillet 1975 (février 1975)	3
Août 1975 (mars 1975)	4
Septembre 1975 (avril 1975)	5
Octobre 1975 (mai 1975)	6
Novembre 1975 (juin 1975)	7
Décembre 1975 (juillet 1975)	8
15 % de chômeurs ou plus en janvier 1976 (août 1975)	9

Exemple : Si 90 % des finissants d'une technique donnée ont trouvé du travail dans leur spécialité en août 1975 (mars 1975, s'il y a un groupe significatif de finissants en décembre) la cote d'intégration au marché du travail est **4**.

b) L'interprétation de la cote d'intégration

Les finissants de niveau collégial commencent "normalement" à organiser leur recherche d'emploi quelque 4 mois avant la fin de leurs études (à partir de février pour les finissants de mai). D'après le tableau qui précède, le groupe qui, dans sa forte majorité, a trouvé du travail en juin 1975, obtient la cote 2, ce qui signifie que les opérations de placement sont à peu près terminées un mois et demi ou deux mois après la fin des études, cinq mois après le début de la recherche d'emploi. En se basant sur ce type de raisonnement et surtout, sur les commentaires qui ont été fournis par les conseillers, on peut attribuer aux cotes d'intégration la signification suivante :

De 1.00 à 3.00 inclusivement :
le placement s'est effectué rapidement ou très rapidement, aucun problème digne de mention n'est à signaler dans l'immédiat pour les candidats. Mais pour l'employeur, les cotes 1.00 à 1.75 indiquent régulièrement qu'il y a **pénurie** de spécialistes.

De 3.01 à 4.00 inclusivement :
le placement a été ralenti par certaines difficultés, la plupart du temps mineures. Mais dans ce cas, il y a souvent un "bobo" susceptible de s'aggraver avec le temps si des mesures correctives ne sont pas prises.

4.01 et plus :
le placement a été ralenti ou même compromis par des difficultés graves ou très graves. Dans certains cas, le marché ne peut tout simplement pas recevoir les nouveaux diplômés parce qu'ils sont trop nombreux ou parce que leur spécialité ne répond pas adéquatement aux besoins réels. 5.00 et plus indique une situation d'urgence qu'il faudrait corriger sans délai, soit par une modification des structures du marché, par un changement de programme ou encore, par le contingentement des admissions.

Notes corollaires :

La cote d'intégration est de plus en plus sûre et de plus en plus significative selon que le nombre d'institutions concernées est important et le chiffre des candidats finissants élevé. Les données de l'année précédente peuvent également servir d'indicateur.

Il convient enfin de souligner qu'une cote excellente pour la promotion 1974-1975 peut théoriquement se gâter dès l'an prochain si, par exemple, les finissants sont beaucoup plus nombreux alors que, précédemment, le marché était réceptif mais à peu près saturé.

c) Signification générale du présent rapport sur le placement

On peut maintenant comprendre que la raison d'être essentielle de ce rapport est de mesurer de quelle façon s'effectue l'équation entre les institutions collégiales qui forment chaque année, dans chaque spécialité, un nombre "X" de candidats, et le marché du travail qui en accepte un nombre "Y". Si "X" ≠ "Y", la situation se traduit par le fait qu'il y a pénurie ou surplus de candidats, malaise qui se répercute dans les entreprises qui doivent hausser leurs salaires et former leur personnel, ou, chez les diplômés qui viennent grossir les rangs des chômeurs instruits.

Les deux autres données les plus importantes ont trait à la proportion de ceux qui obtiennent effectivement leur diplôme et qui travaillent ou non dans leur spécialité.

TECHNIQUES BIOLOGIQUES

1 2	3	4	5		6		7	8	9	10	11	12	13
PROGRAMME	Nbre d'institutions	Nbre de finissants	DEC		Emploi = spécialité		Emploi a spécialité	Etudes à l'Université	Etudes au Cégep	Non-disponibles	Finissants disponibles	Statut inconnu	Cote d'intégration
			#	%	#	%	%	%	%	%	%	%	
Techniques dentaires (110.00)	1	49	47	95.9	32	65.3	–	4.0	–	12.2	–	18.3	1.00
Techniques d'hygiène dentaire (111.00)	6	162	149	91.9	141	87.0	1.8	2.4	1.8	1.8	4.3	0.6	2.00
Techniques de diététique (120.00)	8	276	230	83.3	144	52.1	11.5	1.4	4.7	3.6	23.7	2.5	6.41
Techniques de laboratoire médical (140.01)	9	329	306	93.0	297	90.2	0.9	–	0.9	0.9	0.6	6.3	2.54
Cytotechnologie (140.02)	2	15	9	60.0	13	86.6	–	–	6.6	–	–	6.6	1.00
Techniques d'inhalothérapie et d'anesthésie (141.00)	5	158	151	95.5	148	93.6	0.6	0.6	0.6	1.2	1.2	1.8	1.46
Techniques de radiodiagnostic (142.01)	4	177	166	93.7	164	92.6	–	–	1.6	0.5	–	5.0	1.11
Techniques de médecine nucléaire (142.02)	3	34	30	88.2	26	76.4	–	–	–	–	5.8	17.6	3.05
Techniques de radiothérapie (142.03)	3	9	8	88.8	8	88.8	–	–	–	–	–	11.1	1.00

1 2	3	4	5		6		7	8	9	10	11	12	13
PROGRAMME	Nbre d'institutions	Nbre de finissants	DEC		Emploi + spécialité		Emploi - spécialité	Etudes à l'Université	Etudes au Cégep	Non-disponibles	Finissants disponibles	Statut inconnu	Cote d'intégration
			#	%	#	%	%	%	%	%	%	%	
Techniques de réadaptation (144.00)	2	30	27	90.0	29	96.6	3.3	–	–	–	–	–	1.00
Techniques de sciences naturelles (145.00)	4	80	54	67.5	47	58.7	12.5	3.7	8.7	3.7	11.2	1.2	6.70
Techniques infirmières (180.00)	29	2.028	1.901	93.7	1.851	91.2	–	0.4	2.6	0.4	0.9	4.1	1.27
Techniques forestières (aménagement) (190.01)	1	42	27	64.2	29	69.0	7.1	4.7	14.2	–	4.7	–	2.00
Techniques forestières (exploitation) (190.02)	1	67	30	44.7	41	61.1	7.4	2.9	8.9	1.4	13.4	4.4	9.00
Techniques forestières (transformation) (190.03)	1	9	3	33.3	5	55.5	11.1	–	11.1	–	22.2	–	3.00
Total		3.465	3.138	90.5	2,975	85.7	1.7	0.8	2.7	1.0	3.5	4.2	2.13

TECHNIQUES PHYSIQUES

1 2	3	4	5		6		7	8	9	10	11	12	13
PROGRAMME	Nbre d'institutions	Nbre de finissants	DEC		Emploi = spécialité		Emploi ≠ spécialité	Études à l'Université	Études au Cégep	Non-disponibles	Finissants disponibles	Statut inconnu	Cote d'intégration
			#	%	#	%	%	%	%	%	%	%	
Techniques de chimie analytique (210.01)	8	124	97	78.2	89	71.7	5.6	4.8	9.6	–	6.4	1.6	2.87
Techniques de génie chimique (210.02)	2	17	13	76.4	10	58.8	–	–	29.4	–	5.8	5.8	1.00
Techniques de bio-chimie (210.03)	2	97	70	72.1	57	58.7	2.0	3.0	13.4	3.0	14.4	5.1	6.72
Techniques de matières plastiques (211.00)	1	17	10	58.8	13	76.4	–	–	–	–	23.5	–	4.00
Technologie de l'architecture (220.00)	3	109	80	73.3	72	66.0	6.4	6.4	9.1	0.9	5.5	5.5	3.82
Technologie du génie civil (221.02)	10	334	222	66.4	297	88.9	1.1	0.8	6.8	0.2	0.2	1.4	1.07
Mécanique du bâtiment (221.03)	5	59	39	66.1	57	96.6	–	–	–	–	3.4	–	1.40
Techniques cartographiques (230.01)	2	67	49	73.1	67	100.00	–	–	–	–	–	–	2.74
Techniques géodésiques (230.02)	1	26	16	61.5	19	73.0	3.8	3.8	7.6	–	7.6	3.8	3.00

1 2	3	4	5		6		7	8	9	10	11	12	13
PROGRAMME	Nbre d'institutions	Nbre de finissants	DEC		Emploi=spécialité		Emploi≠spécialité	Etudes à l'Université	Etudes au Cégep	Non-disponibles	Finissants disponibles	Statut inconnu	Cote d'intégration
			#	%	#	%	%	%	%	%	%	%	
Techniques du papier (232.00)	1	8	2	25.0	6	75.0	12.5	–	12.5	–	–	–	1.00
Techniques du meuble et du bois oeuvré (233.00)	1	17	11	64.7	12	70.5	11.7	–	5.8	–	11.7*	–	1.06
Techniques de fabrication mécanique (241.01)	10	128	81	63.2	113	88.2	5.4	2.3	2.3	–	–	1.5	1.32
Equipement motorisé (241.02)	4	76	47	61.8	46	60.5	–	10.5	5.2	–	–	23.6	2.93
Dessin de conception mécanique (241.03)	7	67	24	35.8	44	65.6	5.9	1.4	5.9	–	7.4	13.4	2.74
Electrodynamique (243.01)	13	194	133	68.5	171	88.1	1.0	3.0	6.1	–	1.0	0.5	1.18
Instrumentation et contrôle (243.02)	6	74	52	70.2	51	68.9	6.7	5.4	14.8	–	1.3	2.7	1.36
Electronique (243.03)	15	502	360	71.7	394	78.4	2.7	1.9	11.9	0.1	0.5	3.9	2.40
Techniques de laboratoire physique (244.00)	1	11	10	90.9	10	90.9	–	–	–	9.0	–	–	1.00

TECHNIQUES PHYSIQUES (SUITE)

1 2	3	4	5		6		7	8	9	10	11	12	13
PROGRAMME	Nbre d'institutions	Nbre de finissants	DEC		Emploi = spécialité		Emploi ≠ spécialité	Etudes à l'Université	Etudes au Cégep	Non-disponibles	Finissants disponibles	Statut inconnu	Cote d'intégration
			#	%	#	%	%	%	%	%	%	%	
Techniques du textile chimie-teinture (251.01)	1	9	9	100.0	9	100.0	–	–	–	–	–	–	1.00
Techniques du textile production-contrôle (251.02)	1	18	10	55.5	10	55.5	16.6	–	11.1	–	–	16.6	1.00
Assainissement de l'eau (260.01)	1	22	20	90.9	18	81.8	–	9.0	9.0	–	–	–	1.00
Assainissement de l'eau et du milieu (260.02)	1	4	4	100.0	4	100.0	–	–	–	–	–	–	1.00
Technologie de la métallurgie contrôle de la qualité (270.02)	2	9	6	66.6	7	77.7	–	11.1	11.1	–	–	–	1.00
[illegible]gie de la métallurgie [illegible]ique (270.03)	1	3	0	0.0	2	66.6	–	–	33.3	–	–	–	1.00
[illegible]chnologie de la métallurgie procédés (270.04)	1	6	6	100.0	3	50.0	–	–	16.6	16.6	–	16.6	1.00
Technologie minérale (271.00)	2	55	50	90.9	47	85.4	–	7.2	3.6	–	1.8	1.8	1.00
Aéronautique : techniques de fabrication (280.01)	1	30	27	90.0	22	73.3	–	13.3	3.3	3.3	–	6.6	1.00

1 2	3	4	5		6		7	8	9	10	11	12	13
PROGRAMME	Nbre d'institutions	Nbre de finissants	DEC		Emploi = spécialité		Emploi ≠ spécialité	Etudes à l'Université	Etudes au Cégep	Non-disponibles	Finissants disponibles	Statut inconnu	Cote d'intégration
			#	%	#	%	%	%	%	%	%	%	
Aéronautique : pilotage (280.02)	1	18	14	77.7	17	94.4	5.5	–	–	–	–	–	1.72
Aéronautique : entretien d'aéronef (280.03)	1	29	21	72.4	23	79.3	–	–	17.2	3.4	–	–	2.00
Aéronautique : avionique (280.04)	1	6	5	83.3	5	83.3	–	–	–	–	–	16.6	1.00
Aéronautique : pilotage d'hélicoptère (280.05)	1	2	1	50.0	1	50.0	50.0	–	–	–	–	–	2.00
TOTAL		2.138	1.489	69.6	1.696	79.3	2.8	2.9	8.2	0.4	2.4	3.7	2.15

TECHNIQUES HUMAINES

1 2	3	4	5		6		7	8	9	10	11	12	13
PROGRAMME	Nbre d'institutions	Nbre de finissants	DEC		Emploi spécialité		Emplois spécialisés	Etudes à l'Université	Etudes au Cégep	Non-disponibles	Finissants disponibles	Statut inconnu	Cote d'intégration
			#	%	#	%	%	%	%	%	%	%	
Techniques policières (310.01)	6	76	40	52.6	68	89.4	1.3	–	1.3	–	2.6	5.2	1.36
Techniques correctionnelles (310.02)	1	51	34	66.6	17	33.3	31.3	7.8	11.7	3.9	9.8	1.9	8.00
Techniques judiciaires (310.03)	2	31	24	77.4	18	58.0	32.2	6.4	3.2	–	–	–	4.93
Techniques d'éducation spécialisée (351.00)	12	429	350	81.5	295	68.7	7.2	3.2	1.3	3.0	5.3	10.9	3.61
Techniques d'aménagement (382.00)	2	39	18	46.1	22	56.4	7.6	17.9	–	–	10.2	7.6	1.71
Assistance sociale (388.00)	11	400	353	88.2	190	47.5	11.5	5.5	4.0	2.2	10.5	18.7	5.75
Techniques des communications (389.00)	1	54	30	55.5	39	72.2	1.8	3.7	–	–	5.5	16.6	1.64
Techniques des loisirs (391.00)	4	188	113	60.1	100	53.1	6.3	1.5	7.9	0.5	17.0	13.2	5.91
Techniques de la documentation (bibliotechnique) (393.00)	6	223	172	77.1	141	63.2	12.5	0.8	5.3	1.3	10.3	6.2	5.75
TOTAL		1491	1134	76.0	890	59.6	9.9	3.7	3.8	1.8	8.9	11.9	4.73

TECHNIQUES ADMINISTRATIVES

1 2	3	4	5		6		7	8	9	10	11	12	13
PROGRAMME	Nbre d'institutions	Nbre de finissants	DEC		Emploi = spécialité		Emploi ≠ spécialité	Etudes à l'Université	Etudes au Cégep	Non-disponibles	Finissants disponibles	Statut inconnu	Cote d'intégration
			#	%	#	%	%	%	%	%	%	%	
Marketing (410.01)	15	279	173	62.0	159	56.9	16.1	5.0	11.1	0.3	7.1	3.2	2.96
Personnel (410.02)	7	154	89	57.7	90	58.4	14.2	0.6	5.8	1.9	16.2	2.5	5.36
Finance (410.03)	28	923	695	75.2	731	79.1	3.5	4.5	4.0	0.9	2.4	5.2	1.44
Production (410.04)	3	53	31	58.4	40	75.4	1.8	1.8	9.4	1.8	7.5	1.8	2.75
Assurances (410.05)	4	62	49	79.0	37	59.6	33.8	–	3.2	–	–	3.2	2.58
Secrétariat de direction (410.06)	4	59	48	81.3	49	83.0	3.3	–	6.7	3.3	1.6	1.6	1.49
Archives médicales (411.00)	1	40	39	97.5	37	92.5	–	–	–	–	2.5	5.0	3.00
Secrétariat (412.00)	16	453	313	69.0	355	78.3	2.4	2.2	1.1	3.5	2.8	9.4	1.97
Informatique (420.00)	21	459	379	82.5	347	75.5	4.7	2.3	2.8	1.7	10.4	2.1	5.03
TOTAL		2.482	1816	73.1	1845	74.3	6.3	3.1	4.2	1.6	5.4	4.8	2.69

TABLEAU CUMULATIF

1 2	3	4	5		6		7	8	9	10	11	12	13
PROGRAMME	Nbre d'institutions	Nbre de finissants	DEC		Emploi = spécialité		Emploi ≠ spécialité	Etudes à l'Université	Etudes au Cégep	Non-disponibles	Finissants disponibles	Statut inconnu	Cote d'intégration
			#	%	#	%	%	%	%	%	%	%	
Techniques biologiques (100.00)	–	3,465	3,138	90.5	2,975	85.7	1.7	0.8	2.7	1.0	3.5	4.2	2.13
Techniques physiques (200.00)	–	2,138	1,489	69.6	1,696	79.3	2.8	2.9	8.2	0.4	2.4	3.7	2.15
Techniques humaines (300.00)	–	1,491	1,134	76.0	890	59.6	9.9	3.7	3.8	1.8	8.9	11.9	4.73
Techniques administratives (400.00)	–	2,482	1,816	73.1	1,845	74.3	6.3	3.1	4.2	1.6	5.4	4.8	2.69
GRAND TOTAL		9,576	7,577	79.1	7,406	77.3	4.4	2.3	4.5	1.2	4.6	5.4	2.68

CHAPITRE II

APPROCHE DESCRIPTIVE DE L'ÉTAT DU PLACEMENT

CHAPITRE II : APPROCHE DESCRIPTIVE DE L'ETAT DU PLACEMENT

Les données statistiques livrées à l'état brut dans la précédente section nous donnent le point de vue quantitatif; reste maintenant à décrire les événements.

A partir des commentaires fournis par les répondants, nous avons consigné, pour chacune des spécialités, les remarques se rapportant à la situation spécifique de chaque groupe de finissants. Et pour éviter au lecteur la nécessité de retourner sans cesse consulter le tableau statistique, nous avons reproduit successivement, et pour chacune des 2 dernières années, les éléments de base suivants :

- nom et numéro de la spécialité.
- nombre d'institutions qui ont fourni des données.
- nombre de finissants.
- cote d'intégration.

Quant aux commentaires eux-mêmes, ils sont livrés de manière factuelle et ne couvrent pas systématiquement tous les points de vue. S'ils sont plus abondants dans certains cas, c'est que les répondants eux-mêmes se sentaient davantage inspirés pour fournir un plus grand nombre de détails. . .

1- LES TECHNIQUES BIOLOGIQUES

Les 15 techniques dites "biologiques" représentent 36.1 % du total des finissants. De ce nombre, 10 se rapportent directement au secteur médical, c'est-à-dire, 86.3 % (pourcentage qui établit la proportion entre le nombre de finissants des 10 techniques "médicales" et le nombre total de finissants des 15 techniques biologiques). On pourrait donc, sans trop exagérer, reconnaître que les spécialistes en techniques biologiques sont embauchés presqu' exclusivement par les hôpitaux.

Or, l'offre d'emploi provenant des hôpitaux est considérable au Québec. On s'arrache donc les infirmières autant sinon davantage que l'année dernière et seuls se trouvent perturbés, mais bien peu, certains domaines hyper-spécialisés comme la médecine nucléaire.

Les techniques en diététique et en sciences naturelles, que les hôpitaux embauchent peu ou pas, traînent incidemment de la patte derrière les autres, et de manière fort sérieuse. Et les spécialistes de nos forêts, qui font nettement bande à part dans le tableau général, se débrouillent avec quelques difficultés vu que l'industrie forestière a été paralysée par des grèves.

Programme		Institution	Finissants	Cote d'intégration
Techniques	73-74	1	51	1.00
dentaires	74-75	1	49	1.00
(110.00)				

- L'offre d'emploi est supérieure à la demande.
- L'embauche est effectuée surtout par des laboratoires et certains dentistes.
- L'offre d'emploi passe par l'Association des techniciens dentaires de la Province.
- Le DEC n'est pas essentiel pour obtenir de l'emploi; toutefois il aide par la suite à évoluer plus rapidement du point de vue promotionnel.

– Le salaire initial est habituellement bas. Toutefois, il monte rapidement selon la motivation et les aptitudes du technicien.

Moyenne salariale initiale : $6,000/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques d'hygiène dentaire (111.00)	73-74	–	–	–
	74-75	6	162	2.00

– Il s'agit de la première promotion et dans l'ensemble, l'offre dépasse la demande.

– C'est surtout le manque de mobilité qui entrave l'embauche de certains techniciens.

– Le marché favorise l'embauche de candidats féminins.

– Les principaux employeurs sont les dentistes et les hôpitaux ou cliniques.

– Les salaires offerts par les dentistes ($8,900/an) sont sensiblement supérieurs à ceux qu'offre le secteur public ($6,900/an). La nouvelle convention modifiera toutefois ces données.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques de diététique (120.00)	73-74	6	211	5.55
	74-75	8	276	6.41

– Très important surplus de candidats dans toute la province.

– Les hôpitaux demeurent les principaux employeurs bien que le marché se soit quelque peu élargi à cause de l'embauche, par le gouvernement du Québec, d'inspecteurs dans le domaine des viandes. On signale aussi que l'organisation de stages industriels, que certaines institutions développent de plus en plus, pourrait à moyen terme ouvrir des possibilités nouvelles du côté de l'industrie.

– Beaucoup de facteurs restent cependant négatifs :

a) Concurrence avec les spécialistes de formation universitaire qui couvrent sensiblement le même champ occupationnel que les techniciens.

b) Concurrence du même genre avec les finissants de l'Ecole d'hôtellerie ainsi que ceux de l'Ecole de l'industrie laitière de St-Hyacinthe.

c) Frustrations en emploi, causées par ce fait que les tâches exigent souvent peu de compétence technique.

d) Augmentation, cette année encore, du nombre de finissants.

Moyenne salariale initiale : $6,900/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques de laboratoire médical (140.01)	73-74	7	318	1.80
	74-75	9	329	2.54

– La légère augmentation de la cote d'intégration est due au manque de mobilité, aux cédules d'embauche des hôpitaux repoussées parfois vers l'automne 75. L'offre d'emploi reste toutefois excellente.

– Le placement est favorisé par des stages pratiques qui durent 1 an.

– Il est important d'avoir le DEC pour obtenir un emploi.

– Moyenne salariale initiale : échelle gouvernementale (présentement revisée).

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Cytotechnologie (140.02)	73-74	—	—	—
	74-75	2	15	1.00

– Spécialité collégiale nouvelle qui a été bien accueillie dans les hôpitaux. Il est toutefois trop tôt pour déceler des tendances significatives.

– Moyenne salariale : échelle gouvernementale (présentement revisée).

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques d'inhalothérapie et d'anesthésie (141.00)	73-74	5	138	1.14
	74-75	5	158	1.46

– Offre d'emploi excellente. Ceux qui prennent un peu de temps à trouver du travail refusent habituellement d'être mobiles.

– On enregistre une tendance pour l'embauche de candidats masculins.

– Niveau salarial initial : échelle gouvernementale (présentement revisée).

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques de radiodiagnostic (142.01)	73-74	4	157	1.10
	74-75	4	177	1.11

– L'offre d'emploi est toujours excellente mais elle tend présentement à équilibrer la demande.

– Les candidats sont très majoritairement des femmes.

– En plus d'avoir le DEC, il faut réussir l'examen imposé par la Société des techniciens en radiologie. Plusieurs échouent à ce test qu'ils doivent reprendre 6 mois plus tard après avoir travaillé avec un diplômé.

– Les cliniques médicales et les bureaux privés attirent de plus en plus ces spécialistes avec des salaires supérieurs à ceux des hôpitaux.

– Moyenne salariale initiale : $7.000/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques de médecine nucléaire (142.02)	73-74	2	20	1.00
	74-75	3	34	3.05

– La cote d'intégration, qui est sensiblement plus élevée que l'année dernière, ne signifie pas qu'il y a surplus de candidats, car l'offre d'emploi satisfait à la demande. Il semblerait plutôt que c'est l'échec aux examens de la Société des techniciens en radiologie, ou le manque de mobilité, qui explique la situation.

– Moyenne salariale : échelle gouvernementale (présentement revisée).

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques de radiothérapie (142.03)	73-74	—	—	—
	74-75	3	9	1.00

– Il est trop tôt encore pour déceler des tendances concernant cette spécialité nouvelle. Les effectifs d'étudiants étant sévèrement contingentés, on peut s'attendre à ce qu'aucun problème de placement ne soit signalé à moyen terme.

– Moyenne salariale : échelle gouvernementale (présentement revisée).

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques de				
réadaptation	73-74	2	45	1.46
(144.00)	74-75	2	30	1.00

– Cette année encore l'offre d'emploi dépasse clairement la demande. On signale toutefois que d'autres institutions auront bientôt des finissants dans ce domaine, ce qui fera évidemment évoluer la situation.

– La demande qui existe en candidats masculins ne peut presque pas être comblée, la presque totalité des finissants étant des filles.

– Dans les hôpitaux, compétition avec les physiothérapeutes qui occupent le même champ occupationnel.

– Moyenne salariale : échelle gouvernementale (présentement revisée.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques de				
sciences	73-74	3	96	7.78
naturelles	74-75	4	80	6.70
(145.00)				

– Cette année encore, cette spécialité a connu une lente intégration sauf dans le cas de l'option zootechnie (7 finissants). On signale toutefois un certain déblocage du côté de la fonction publique, ce qui explique une légère amélioration de la situation.

– Les emplois sont très souvent temporaires mais il y a ensuite possibilité de permanence.

– Les filles en général ne sont pas bienvenues, les employeurs étant réticents à leur confier des tâches exigeant une certaine robustesse physique. . . en compagnie de travailleurs masculins.

– Cette spécialité exige évidemment beaucoup de mobilité, et les finissants sont en général disponibles.

– Il y a compétition avec d'autres spécialistes, en particulier, avec les diplômés des Instituts de technologie agricole de St-Hyacinthe et de La Pocatière. Les spécialités **foresterie** et **laboratoire médical** entrent aussi en conflit.

– Salaire initial moyen : $6,600/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques				
infirmières	73-74	32	2,154	2.06
(180.00)	74-75	29	2,028	1.27

– La pénurie en infirmières diplômées est encore, d'après la courbe de la cote d'intégration, plus grave encore cette année que l'an passé. Il faut remarquer cependant que si l'offre est si considérable, et à peu près permanente, c'est que le taux de roulement est très élevé chez le personnel infirmier : on se marie pour ne plus revenir ou pour revenir quelques années plus tard, on quitte temporairement le travail pour un repos ou un congé sabbatique avec la certitude qu'au retour, les possibilités ne manqueront pas. Ou encore, on s'inscrit à des agences de placement, phénomène nouveau et relativement important, afin d'obtenir l'emploi "sur mesure" qui échappe aux règlementations rigides. Et tout ce mouvement crée des vides qui, à certains égards, sont quelque peu artificiels.

– A part le recours aux agences de placement, on a tendance à éviter la structure hospitalière en se spécialisant à l'Université (nursing communautaire) en travaillant, par exemple, pour les CLSC dans les domaines de la médecine préventive, de l'information, de l'hygiène.

– Seulement 2 % des finissants sont des garçons; on estime toutefois qu'ils pourraient être beaucoup plus nombreux et trouveraient facilement du travail.

– Moyenne salariale : échelle gouvernementale (présentement revisée).

Programme		Institution	Finissants	Cote d'intégration
Techniques forestières (aménagement) (190.00)	73-74	1	51	1.00
	74-75	1	42	2.00
Techniques forestières (exploitation) (190.02)	73-74	1	43	1.00
	74-75	1	67	9.00
Techniques forestières (transformation) (190.03)	73-74	1	16	1.00
	74-75	1	9	3.00

- Le net ralentissement de l'embauche dans le domaine des techniques forestières est dû, de façon générale, aux grèves qui ont récemment paralysé les grandes compagnies de bois et de papier. La perturbation a atteint directement le secteur **exploitation** qui est précisément le moteur de l'industrie forestière.

- En **aménagement**, la situation a été bonne vu que le gouvernement provincial n'a pas ralenti son embauche en éliminant même l'examen d'admission. Mais en revanche, le DEC est exigé et comme seulement 64.2 % des finissants l'ont obtenu certains postes n'ont pas été comblés. Le marché reste favorable aux candidats masculins mais les filles commencent à occuper ce secteur. On signale un certain conflit avec les **sciences naturelles**, mais la situation se rétablit.

- En **transformation**, les finissants, peu nombreux, répondent aux besoins du marché. Situation stable depuis 2 ou 3 ans.

- De façon générale, la mobilité est essentielle, ce à quoi s'attendent les finissants.

- Moyennes salariales initiales :
  Aménagement : $ 7,400/année
  Exploitation : $11,500/année
  Transformation : $9,300/année.

2- LES TECHNIQUES PHYSIQUES

Les techniques physiques qui comptent deux fois plus de spécialités que les techniques biologiques (31 en regard de 15) représentent notoirement moins de finissants (22.3 % du nombre total en regard de 36.1 %). Les cotes d'intégration sont partout bonnes ou très bonnes, sauf en biochimie. Le ralentissement économique ne semble pas en général avoir entravé le placement de ces finissants qui sont tous assez directement conditionnés par l'état de santé du monde des affaires.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques de chimie analytique (210.01)	73-74	7	131	2.85
	74-75	8	124	2.87

En moyenne, l'offre d'emploi égale la demande. Les candidats non mobiles ou maîtrisant mal les deux langues ont plus de mal à trouver de l'emploi.

- On remarque cette année encore que les hommes sont favorisés par rapport aux femmes vu que le travail dans les laboratoires ou les usines exige en partie de la robustesse physique.

- Dans la région de Montréal, les principaux employeurs se trouvent surtout dans les parcs industriels situés en périphérie de la ville où les transports en commun sont à peu près inexistants. Il est alors nécessaire d'investir dans l'achat d'une voiture, ce qui est difficile pour un débutant.

- Catégories principales d'employeurs : industries chimiques de base, pétrochimiques, minières, métallurgiques, pharmaceutiques, alimentaires, laboratoires de recherche dans les industries de pâte et papier, de cosmétiques, ou dans les universités et les services gouvernementaux.

- Fonctions principales : contrôle de la qualité, recherche, surveillance d'installation, supervision de production, contrôle dans des laboratoires.

- Moyenne salariale initiale : $7,800/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques de				
génie chimique	73-74	2	21	3.00
(210. 02)	74-75	2	17	1.00

– Peu de finissants qui, tous, ont trouvé facilement du travail.

– Moyenne salariale initiale : $8,300/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques de				
biochimie	73-74	3	104	5.29
(210.03)	74-75	2	97	6.72

– Les données que nous possédons sur 2 des 3 institutions qui dispensent la spécialité permettent d'affirmer que le marché du travail est difficile pour cette catégorie de finissants. Les raisons :

a) En biochimie, l'éventail occupationnel est beaucoup plus fermé qu'en génie chimique. C'est principalement l'industrie alimentaire et l'industrie pharmaceutique qui sont susceptibles d'embaucher ces spécialistes, et l'offre de leur part n'est pas très abondante.

b) Les hôpitaux n'embauchent pas ces techniciens, sauf ceux qui sont situés dans les régions éloignées, parce qu'ils doivent posséder le R.T. (Registred Technician) accordé par la C.S.L.T. (Canadian Society Laboratory Technician). Or, l'admission est ouverte à ceux qui possèdent un DEC et ont suivi le cours de **laboratoire médical**, cours qui ne figure pas au programme 210.03.

c) Les spécialistes en biochimie doivent affronter la concurrence des spécialistes en laboratoire médical et en chimie analytique de niveau collégial ainsi que celle des diplômés universitaires qui acceptent d'être sous-employés au départ.

Pour ces trois raisons, le technicien en biochimie se retrouve souvent "assis entre deux chaises", ou bien parce que l'offre n'existe pas pour lui ou bien alors, si elle existe, parce qu'il heurte une barrière administrative ou qu'il n'est pas compétitif.

Il faut enfin noter que 13.4 % des finissants sont retournés aux études au cégep soit pour reprendre certains cours, soit pour changer d'option. Ce facteur atténue toutefois quelque peu la sévérité de la cote.

– Moyenne salariale initiale : $7 500/année.

Programme		Institution	Finissants	Cote d'intégration
Techniques de				
matières	73-74	1	7	1.00
plastiques	74-75	1	17	4.00
(211.00)				

– L'embauche a été difficile pour les 17 diplômés mais on suppose qu'une conjoncture économique plus favorable modifierait positivement la situation.

– Ici encore, on préfère embaucher des hommes pour un travail d'usine. Certains débutent comme opérateurs de machines de production mais les tâches habituelles sont le contrôle de qualité, la recherche, le dessin-conception, l'entretien d'équipement, la supervision de production, le conseil technique.

– Compétition avec les techniciens de chimie analytique ou les "gens de métiers" embauchés sans formation préalable et qui se spécialisent par la suite.

– Il serait utile de faire mieux connaître cette spécialité aux employeurs.

– Moyenne salariale initiale : $8,800/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Technologie de				
l'architecture	73-74	3	91	2.61
(221.01)	74-75	3	109	3.82

– L'essor de la construction dans la région de Montréal a favorisé le placement mais vu le manque de mobilité et le nombre important des candidats de l'extérieur, l'intégration, en général, a été plus lente que l'année dernière.

– Les principaux employeurs (bureaux d'architectes et d'ingénieurs-conseils, municipalités, ministères) ne connaissent pas le degré de polyvalence de ces spécialistes et les confinent à la table à dessin. Or, et c'est peut-être surprenant, les finissants en architecture, et surtout les garçons, n'aiment pas tellement le dessin. Ils préfèrent l'inspection de chantiers, le contrôle, postes semi-administratifs beaucoup plus accessibles aux techniciens en génie civil.

– Il se pourrait que la période post-olympique amène du chômage l'an prochain, alors qu'on prévoit une augmentation du nombre des finissants.

– Moyenne salariale initiale : $8,000/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Technologie du génie civil (221.02)	73-74	9	262	1.47
	74-75	10	334	1.07

– L'offre d'emploi dans le domaine du génie civil a été exceptionnellement élevée et l'on signale une pénurie dans tout le Québec malgré le nombre considérable de candidats. Dans le cadre du présent rapport, il s'agit sans doute d'un record.

– Les employeurs jugent habituellement la valeur du candidat lui-même et accordent peu d'importance au DEC. Ils se retrouvent dans tous les domaines reliés à la construction, dans les services publics, dans les laboratoires, là où les matériaux sont transformés ou vendus. Eventail occupationnel exceptionnellement large : dessin, estimation, analyse, vente, supervision, etc. . .

– L'offre d'emploi sera-t-elle toujours aussi considérable ? La période post-olympique fournira là-dessus des données importantes.

– Moyenne salariale initiale : $9,000/année. Certains salaires initaux sont beaucoup plus élevés et parfois, il faut très peu d'expérience pour atteindre les $13,000/an – $20,000/an.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Mécanique du bâtiment (221.03)	73-74	3	57	2.10
	74-75	5	59	1.40

– Offre d'emploi très forte qui dépasse largement la demande, spécialité nouvelle qui fait très bien son chemin.

– Principaux employeurs : bureaux d'ingénieurs-conseils, entrepreneurs, services de maintenance des édifices, manufacturiers, grossistes et distributeurs d'appareils, industrie alimentaire. (Transport des denrées périssables).

– Occupations principales : dessin-conception, estimation, entretien d'appareils, surveillance d'installations, responsabilité des systèmes de chauffage, de ventilation, de climatisation, de réfrigération, vente.

– On signale que l'offre s'adresse aussi aux candidats féminins qui pourraient être en plus grand nombre.

– Moyenne salariale initiale : $9,700/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques carthographiques (230.01)	73-74	2	60	2.66
	74-75	2	67	2.74

– Cette année encore, les gouvernements fédéral et provincial ont embauché la plupart des diplômés. L'offre s'adresse aussi bien aux femmes qu'aux hommes, les occupations sont variées et l'employeur offre des possibilités de formation supplémentaire.

– Moyenne salariale initiale : $8,700/année.

Programme		Institution	Finissants	Cote d'intégration
Techniques géodésiques (230.02)	73-74	1	4	1.00
	74-75	1	26	3.00

– Spécialité nouvelle, intégration relativement lente au marché du travail.

– Employeurs principaux : bureaux d'arpenteurs-géomètres, d'ingénieurs-conseils et d'entrepreneurs. Fonction publique, Hydro-Québec, sociétés d'exploitation minière et forestière.

– Travail surtout extérieur en toutes saisons sur des terrains souvent difficiles d'accès, ce qui ne favorise pas l'embauche de candidats féminins. (Domaine de l'arpentage et de la cartographie topographique).

– Point d'embauche principal : Montréal

– Il semble que pour l'année qui vient, les fonctions publiques fédérale et provinciale réduiront ou même annuleront leur programme d'embauche ce qui pourrait perturber sérieusement le placement alors que l'on prévoit 39 finissants au lieu de 26.

– Moyenne salariale initiale : $9,250/année.

Programme		Institution	Finissants	Cote d'intégration
Techniques du papier (232.00)	73-74	1	16	1.00
	74-75	1	8	1.00

– Pénurie de spécialistes alors même que le nombre de finissants a diminué de moitié.

– La majorité des étudiants commencent en laboratoire dans les usines de pâte et papier ou les cartonneries et obtiennent ainsi un emploi tout à fait pertinent; ceux qui débutent dans la production sont régis par la convention collective qui les oblige à partir au bas de l'échelle. Leur spécialisation leur permet toutefois d'évoluer rapidement.

– Les étudiants de niveau secondaire ne semblent pas connaître ou apprécier cette spécialité alors que les possibilités sont très bonnes.

– Moyenne salariale initiale : $12,000/année.

Programme		Institution	Finissants	Cote d'intégration
Technique du meuble et du bois oeuvré (233.00)	73-74	1	12	2.00
	74-75	1	17	1.00

– L'offre équilibre la demande dans ce domaine où l'on ne signale aucun problème particulier.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Technique de fabrication mécanique (241.01)	73-74	11	197	1.49
	74-75	10	128	1.32

– La pénurie de techniciens en fabrication mécanique est aussi grave que l'année dernière alors qu'en moyenne, on ne forme qu'une douzaine de finissants par institution.

– Tout en étant appréciée, cette spécialité est toutefois assez mal connue :

a) Les employeurs confondent souvent le technicien en fabrication mécanique avec le mécanicien ou encore, ne font pas bien la différence entre le diplômé de niveau collégial et le finissant de l'école secondaire. (Ajustage mécanique). Ce facteur complique un peu la recherche d'emploi.

b) Il semble aussi qu'à la fin du secondaire, on hésite à s'inscrire en fabrication mécanique alors que l'étendue de l'éventail occupationnel est appréciable : contrôle de la qualité, "time study", surveillance, vente, etc. . .

– Le bilinguisme est important, ce qui pénalise souvent ceux qui ne maîtrisent pas bien la langue seconde.

– Moyenne salariale initiale : $8,400/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Equipement				
motorisé	73-74	5	78	2.73
(241.02)	74-75	4	76	2.93

– Les deux institutions éloignées des grands centres qui ont peu de candidats n'ont pu répondre à l'offre d'emploi; à Québec et à Montréal, l'intégration a été beaucoup plus lente, ce qui explique l'état de la cote moyenne.

– Le surplus n'est pas attribuable au fait qu'il y a trop de techniciens en équipement motorisé : les offres sont nombreuses mais s'adressent souvent de façon exclusive à ceux qui ont déjà 2 ans d'expérience ou plus. Les finissants doivent alors être mobiles pour les régions éloignées de Montréal ou de Québec, ce qu'ils ne veulent pas toujours, ou encore, accepter d'être sous-employés comme mécaniciens de garage. D'autre part, les employeurs ne connaissent pas toujours le degré de spécialisation du diplômé de cégep, comme c'est le cas pour la fabrication mécanique, et là aussi, il y a une concurrence sans doute injustifiée avec les finissants des polyvalentes et des écoles de métiers.

– Moyenne salariale initiale : $7,800/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Dessin de				
conception	73-74	5	40	2.65
mécanique	74-75	7	67	2.74
(241.03)				

– Cette année encore, la cote d'intégration est variable d'une institution à l'autre mais dans l'ensemble, l'offre d'emploi a été bonne.

– Les employeurs connaissent mal cettes spécialité, il y a confusion avec certaines options de niveau secondaire.

– Moyenne salariale initiale : $8,500/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Electrody-				
namique	73-74	12	155	1.67
(243.01)	74-75	13	194	1.18

– Importante pénurie de techniciens en électrodynamique qui s'est encore aggravée dernièrement. Un cégep en particulier signale 51 offres d'emploi pour 11 finissants.

– Les principaux employeurs sont l'Hydro-Québec ainsi que les grosses entreprises, les industries minières en particulier.

– L'éventail occupationnel est très large. Certains embauchent indifféremment dans l'une ou l'autre des spécialités de l'électrotechnique vu que la base académique est la même.

– Les institutions ont en moyenne, cette année, une quinzaine de finissants. Ce manque d'affluence est dû en particulier au fait que les étudiants sont davantage attirés par l'électronique, spécialité plus prestigieuse et peut-être, à première vue, plus "amusante" aussi.

– Moyenne salariale initiale : $10,200/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Instrumentation				
et contrôle	73-74	5	79	2.46
(243.02)	74-75	6	74	1.36

– Pénurie très importante, quoique légèrement moins grave qu'en électrodinamique.

– Il est difficile de dire le nombre de ceux qui travaillent de façon très spécifique en instrumentation et contrôle, spécialité qui fait le joint entre l'électricité et les contrôles mécaniques; on estime toutefois que l'offre d'emploi, en général, se rattache davantage à l'électronique, ceci étant dû en partie au fait que les employeurs ne connaissent pas toujours les

nuances des programmes académiques.

– Moyenne salariale initiale : $9,900/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Electronique	73-74	18	547	2.29
(243.03)	74-75	15	502	2.40

– Léger ralentissement de l'offre d'emploi par rapport à l'année dernière. Avec l'évolution présente, il semble que le marché soit sur le point d'être saturé.

– Les emplois demeurent variés et intéressants dans les domaines des communications et de l'informatique, dans celui de l'électronique industrielle. La Fonction publique est également un employeur important où il existe des possibilités pour les femmes.

– La maîtrise des 2 langues est importante pour le technicien en électronique.

– Le DEC est obligatoire pour les emplois au gouvernement mais les entreprises comptent davantage sur des tests qu'ils font passer aux aspirants. On signale qu'un nombre appréciable de candidats sont refusés parce qu'ils ratent ces examens.

– Moyenne salariale initiale : $8,900/année.

Programme		Institution	Finissants	Cote d'intégration
Technologie				
physique	73-74	1	10	3.00
(244.00)	74-75	1	11	1.00

– Pénurie dans ce domaine où les emplois sont variés et exigent la mobilité.

– Le marché favorise l'embauche de candidats masculins.

– Moyenne salariale initiale : $10,000/année.

Programme		Institution	Finissants	Cote d'intégration
Techniques du textile (chimie-teinture) (251.01)	73-74	–	–	–
	74-75	1	9	1.00
Techniques du textile (production et contrôle) (251.02)	73-74	–	–	–
	74-75	1	18	1.00

– L'offre d'emploi excède légèrement la demande en chimie-teinture alors qu'offre et demande s'équivalent en production et contrôle.

– Aucun problème particulier n'est signalé.

– Moyenne salariale initiale : chimie-teinture : $8,300/année, production-contrôle : $8,640/année.

Programme		Institution	Finissants	Cote d'intégration
Assainissement de l'eau	73-74	1	24	3.00
(260.01)	74-75	1	22	1.00
Assainissement de l'eau et du milieu (260.02)	73-74	1	6	3.00
	74-75	1	4	1.00

– L'offre d'emploi pour ces deux spécialités a augmenté considérablement cette année, et la tendance devrait se maintenir l'année prochaine. La prise de conscience des réalités écologiques dans le public et au gouvernement expliquerait cette évolution.

– La majorité des emplois exige la mobilité dans tout le Québec. Ceux qui sont davantage sédentaires (laboratoires, analyses de données) sont souvent retenus pour les candidats féminins.

– Moyenne salariale initiale : $9,500/année.

Programme		Institution	Finissants	Cote d'intégration
Technologie de la métallurgie (contrôle de la qualité) (270.02)	73-74	1	25	1.00
	74-75	1	9	1.00
(Soudage) (270.03)	73-74	–	–	–
	74-75	1	3	1.00
(Procédés) (270.04)	73-74	–	–	–
	74-75	1	6	1.00

– Pénurie dans le domaine de la métallurgie. Mais l'option est si nouvelle et le nombre de finissants si peu élevé qu'on peut considérer que les collèges ne sont pas encore un point d'embauche digne de mention pour les entreprises; les caractères de la pénurie ne sauraient donc être définis clairement par ceux qui se trouvent encore en partie en dehors du circuit de l'offre et de la demande.

– Moyenne salariale initiale : $9,300/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Géologie appliquée (271.01)	73-74	1	25	1.00
	74-75	2	25	1.00
Exploitation (271.02)	73-74	1	24	1.00
	74-75	1	19	1.00
Minéralurgie (271.03)	73-74	2	18	1.00
	74-75	1	11	1.00

–L'offre d'emploi a légèrement dépassé la demande dans les 3 options de la technologie minérale.

– L'embauche se fait par les compagnies minières, l'Iron Ore en particulier mais également, et de façon importante, par les bureaux d'ingénieurs-conseils et d'arpenteurs-géomètres, par la Fonction publique.

– La mobilité est évidemment très importante dans ces spécialités et il semble que le DEC soit souvent exigé.

– Les offres d'emploi sont variées et sauf en exploitation, les femmes peuvent trouver du travail.

– Moyennes salariales initiales :
Entreprises minières : $12,000/année
Autres : $8,500/année

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Aéronautique (techniques de fabrication) (280.01)	73-74	1	49	1.00
	74-75	1	30	1.00

– L'offre d'emploi dépasse la demande et l'on prévoit que la tendance se maintiendra l'année prochaine.

– L'embauche se fait dans la région de Montréal par des entreprises du type Canadair ou Pratt and Whitney.

– Du point de vue occupationnel, le dessin de conception occupe une place importante.

– Moyenne salariale initiale : $9,300/année.

Programme		Institution	Finissants	Cote d'intégration
Pilotage ligne (280.02)	73-74	1	10	2.00
	74-75	1	5	1.00
Pilotage brousse (280.02)	73-74	1	11	2.00
	74-75	1	13	2.00

–L'embauche a été excellente en pilotage.

– Avant de travailler pour Québécair ou Air Canada, les pilotes diplômés doivent d'abord prendre de l'expérience avec des compagnies de moindre envergure.

– Moyenne salariale initiale : $7,800/année

Programme		Institution	Finissants	Cote d'intégration
Entretien	73-74	–	–	–
d'aéronefs	74-75	1	29	2.00
(280.03)				

– L'offre d'emploi a été très bonne et l'on prévoit que le placement sera facile l'an prochain.

– En général, le DEC n'est pas exigé. Le Ministère des Transports crédite 18 mois d'expérience à celui qui a terminé ses cours et après 18 mois de travail, la licence est accordée.

– Moyenne salariale initiale : $8,500/année.
(Les grosses compagnies offrent des salaires sensiblement supérieurs).

Programme		Institution	Finissants	Cote d'intégration
Avionique	73-74	–	–	–
(280.04)	74-75	1	6	1.00

– Aucun problème n'est signalé pour la première promotion, l'offre a rencontré la demande.

– Spécialité qui se trouve en rapport direct avec l'électronique et qui devrait, l'an prochain, attirer bon nombre d'employeurs alors que le nombre des finissants sera beaucoup plus considérable.

– Moyenne salariale initiale : $9,800/année.

Programme		Institution	Finissants	Cote d'intégration
Pilotage	73-74	–	–	–
d'hélicoptères	74-75	1	2	2.00
(280.05)				

– Il faudra attendre l'an prochain pour avoir une idée de l'offre d'emploi dans ce domaine.

3- LES TECHNIQUES HUMAINES

Le précédent rapport démontrait que le Secteur des techniques humaines était mal en point avec une cote d'intégration moyenne de 5.61. Cette année, la cote est passée à 4.73. Il est important d'analyser le sens de ce mouvement à partir des 4 spécialités les plus importantes quant au nombre de finissants.

Spécialités	Finissants	Cote 73-74	Cote 74-75
Education spécialisée	429	5.78	3.61
Assistance sociale	400	5.64	5 75
Bibliotechnique	223	5.66	5.75
Loisirs	188	6.31	5.91

Total : 1,240 finissants, 83.1 % du total des finissants en techniques humaines.

A partir de ces données brutes, il est facile de faire le point : une spectaculaire amélioration du placement en **éducation spécialisée** est responsable en majeure partie du mouvement alors que l'état de 3 autres spécialités les plus importantes est demeuré à peu près stationnaire. Dans certaines institutions, on sera peut-être étonné de cette stagnation générale compte tenu d'une amélioration locale : il est important de noter que pour des raisons qu'il appartient aux responsables de l'éducation de découvrir, les cotes varient souvent d'un cégep à l'autre de façon importante. Donc, les choses peuvent aller bien chez soi alors qu'elle vont mal ailleurs.

A noter également que nous avons sensiblement amélioré cette année la qualité de notre échantillonnage le faisant passer de 77.9 % à 88.1 %(données basées sur la proportion : statut inconnu).

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques	73-74	1	6	1.00
policières	74-75	6	76	1.36
(310.01)				

– Les finissants en techniques policières n'ont en général aucun mal à travailler pour les divers corps policiers aux niveaux municipal, provincial ou fédéral.

– L'éventail occupationnel est large allant de la patrouille, surveillance de circulation, etc. . . jusqu'aux responsabilités d'ordre administratif.

– Les critères de sélection sont stricts et d'ici 4 ans, il faudra avoir étudié au niveau collégial pour être admis dans les corps policiers. D'autre part, on travaille à la modification de ces critères pour que des femmes puissent également être admises.

– La 6e et dernière session est passée en stage à l'école de police de Nicolet.

– Moyenne salariale initiale : $11,600/année.

Programme		Institution	Finissants	Cote d'intégration
Techniques	73-74	1	21	5.00
correctionnelles	74-75	1	51	8.00
(310.02)				

– Offre d'emploi très inférieure à la demande. Six mois après la fin des cours, seulement 17 spécialistes sur 51 avaient trouvé du travail dans leur domaine.

– Les principales causes du problème :

a) Les techniciens en correction affrontent la dure concurrence des diplômés universitaires en sciences sociales, des techniciens en assistance sociale ou en éducation spécialisées qui sont tous habilités à travailler dans des pénitenciers ou des institutions similaires.

b) Le technicien en correction, qui souffrirait au départ d'un accueil moins favorable à cause de la nature même de son titre, n'a pas encore de statut officiel et son diplôme, que les pénitenciers n'exigent même pas, n'est pas spécifiquement reconnu commme devant convenir à une fonction déterminée.

– Dans le domaine de la rééducation, où le climat humain est plutôt rude, il faut avoir au moins 21 ans et être, de préférence, un homme.

– Moyenne salariale initiale : à partir de $6,500/année. Les pénitenciers offrent jusqu'à $13,000/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques	73-74	1	16	4.00
judiciaires	74-75	2	31	4.93
(310.03)				

– Cette année encore, difficile intégration au marché du travail.

– Le Ministère de la Justice reste le principal employeur et il a offert des postes un peu partout dans la province comme **technicien judiciaire** ou **technicien de l'enregistrement des droits réels**. Les autres employeurs éventuels, notaires, avocats, contentieux, bureaux de syndics, d'huissiers, etc., sont plus lents à accepter la venue de ce nouveau spécialiste qui approche de très près le terrain traditionnellement réservé à la secrétaire juridique.

– Le DEC est exigé par la Fonction publique.

– Moyenne salariale initiale : $6,800/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques				
d'éducation	73-74	11	378	5.78
spécialisée	74-75	12	429	3.61
(351.00)				

– Bien que l'offre d'emploi ait été, cette année encore, inférieure à la demande, la cote d'intégration indique que la situation d'ensemble s'est notoirement améliorée. On peut expliquer cette évolution par le fait que la spécialité est mieux connue alors que les stages ont facilité l'approche avec l'employeur.

– Pour des raisons difficiles à expliquer, les cotes d'intégration varient considérablement d'une institution à l'autre (de 1 à 9), chose qui serait peut-être due au soin particulier qu'accordent certains collèges à leur sélection, à leur publicité, à leur façon d'organiser les stages.

– De même que pour les techniques correctionnelles, le marché favorise très nettement l'embauche de candidats masculins alors même que les filles s'inscrivent en grand nombre.

– La mobilité est souvent nécessaire et l'on constate que les finissants refusent assez souvent un emploi qui les oblige à déménager.

– Moyenne salariale initiale : $7,300/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques d'aménagement (382.00)	73-74	1	24	4.00
	74-75	2	39	1.71

- Spécialité nouvelle qui connaît un excellent départ sur le marché du travail.

– Il y aurait lieu de faire une publicité qui définirait clairement l'**aménagement** que les employeurs confondent avec le **génie civil**.

– Moyenne salariale initiale : $8,600/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Assistance sociale (388.00)	73-74	10	314	5.64
	74-75	11	400	5.75

– Offre d'emploi très inférieure à la demande alors que le nombre de finissants a encore augmenté. La situation était également mauvaise l'année dernière et aucun signe n'annonce de changements pour l'année qui vient.

– L'éventail occupationnel en assistance sociale est très fermé alors que le Ministère des Affaires sociales ainsi que certaines Commissions scolaires sont à peu près les seuls employeurs. Il n'est donc pas nécessaire de se perdre dans les nuances pour décrire le problème : il y a trop de candidats et pas assez de postes disponibles.

– Moyenne salariale initiale : échelle gouvernementale (présentement revisée).

Techniques des communications				
Programme		Institution	Finissants	Cote d'intégration
Information écrite (389.01)	73-74	1	6	1.00
	74-75	1	9	1.00
	Publicité			
Publicité (389.02)	73-74	1	9	4.00
	74-75	1	10	1.00
Radio (389.03)	73-74	1	16	2.00
	74-75	1	12	2.00
Télévision (389.04)	73-74	1	19	5.00
	74-75	1	23	2.00
				Cote moyenne 74/75 : 1.64

– De façon générale, l'état du placement est meilleur cette année que l'année dernière.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques	73-74	4	203	6.31
des loisirs	74-75	4	188	5.91
(391.00)				

– On signale en général un surplus de candidats bien que sur quatre institutions qui ont fourni des données, deux ont constaté une notable amélioration par rapport à l'année dernière. Reste que l'intégration, en moyenne, est plutôt lente.

– Le développement des politiques provinciales en ce qui regarde la question des loisirs est un facteur important dans l'évolution de la situation pour les années à venir.

– Plusieurs offres d'emploi qui exigeaient la mobilité ont été refusées par les finissants.

– Moyenne salariale initiale : $7,400/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Techniques de documentation (bibliotechnique) (393.00)	73-74	6	221	5.66
	74-75	6	223	5.75

– La situation est demeurée stable par rapport à l'année dernière alors que partout, on indique un surplus important de candidats.

– Dans les bibliothèques, il arrive souvent qu'on embauche, au lieu du technicien, du personnel non-spécialisé à qui on offre des salaires inférieurs; d'autre part, comme c'est le cas pour plusieurs spécialités qui sont en difficulté, les descriptions de tâches dans les organismes publics négligent le statut particulier de ces diplômés.

– Moyenne salariale initiale : $6,900/année.

4- LES TECHNIQUES ADMINISTRATIVES

Le quart de notre effectif de finissants est formé de techniciens en administration et le quart de ce sous-groupe totalisant 2,482 spécialistes fait face à un marché difficile : il s'agit des finissants en **personnel** (154 candidats) et surtout, des finissants en **informatique** (459 candidats). Situation analogue à celle déjà observée l'année dernière sauf que le problème de l'informatique est encore plus grave, la cote étant passée de 3.18 en 73-74 à 5.03 en 74-75. La cote générale moyenne est exactement la même : 2.69.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Marketing	73-74	12	268	3.43
(410.01)	74-75	15	279	2.96

– Les finissants en marketing ont été relativement lents à intégrer le marché du travail mais la situation générale est meilleure que l'année dernière.

– Le rapport indique que 16.1 % des finissants ont trouvé du travail en dehors de leur spécialité. Il faut nuancer cette donnée : pour certains répondants, l'emploi correspondait à la spécialité s'il était relié à l'administration alors que pour d'autres, marketing signifiait : mise en marché des produits. En fait, très peu de candidats ont été embauchés comme techniciens en **marketing**. Dans la majorité des cas, on travaille dans des institutions financières ou bancaires, ou dans des entreprises, à des titres fort divers.

– Cette ambiguité de la situation du finissant en **marketing** continue de lui nuire. Lui-même ignore ce qui l'attend exactement et d'un autre côté, les employeurs sont portés à opter pour une spécialité plus clairement définie, comme la finance.

– Les motifs qui amènent l'étudiant à s'inscrire en **marketing** sont parfois discutables : possibilité d'éviter certains cours de mathématiques obligatoires pour l'option finance, vague désir d'accéder au monde de la publicité. En réalité, l'atout essentiel du candidat en **marketing** est son dynamisme, sa

facilité de communication avec les autres, son sens de l'organisation. C'est nettement ce qui favorise le succès de l'embauche beaucoup plus, d'ailleurs, que le diplôme en marketing.

- Dans le domaine administratif, les entreprises favorisent habituellement le perfectionnement de leur personnel et offrent des plans de carrière.

- On a remarqué que l'embauche de candidats féminins était plus facile cette année que l'année dernière.

- Moyenne salariale initiale : $8,000/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Personnel	73-74	5	157	5.04
(410.02)	74-75	7	154	5.36

- L'offre d'emploi est très inférieure à la demande, et rien ne laisse présager d'amélioration pour l'année prochaine.

- Les entreprises comblent des postes dans leurs départements de personnel de la manière suivante : ou bien elles embauchent des diplômés universitaires (Bacc. en administration, relations industrielles, etc. . .) ou bien elles procèdent par promotion interne : qui donc est mieux placé pour faire du recrutement que celui qui connaît pertinemment l'entreprise pour y avoir travaillé lui-même? C'est ainsi que les techniciens de niveau cégep sont de trop, étant perçus comme sous-spécialisés ou sous-expérimentés.

- Moyenne salariale initiale : $7,800/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Finance	73-74	28	899	1.86
(410.03)	74-75	28	923	1.44

- Importante pénurie de techniciens en finance dans tout le Québec.

- Employeurs principaux : institutions bancaires et financières Fonction publique, grosses entreprises. Eventail occupationnel très large.

- Il est habituellement nécessaire de poursuivre des études pour l'obtention du R.I.A. ou du C.G.A. Les employeurs proposent régulièrement des plans de carrière à ces spécialistes.

- Il est très important de maîtriser les deux langues et cette exigence défavorise plusieurs candidats.

- Le marché favorise l'embauche de candidats masculins dans certains secteurs (les langues, par exemple) mais dans d'autres cas c'est le contraire. Il semble qu'à ce point de vue, on se dirige lentement vers une situation d'équilibre.

- Moyenne salariale initiale : $7,900/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Production	73-74	3	43	2.00
(410.04)	74-75	3	53	2.75

- Intégration au marché du travail plus lente que l'année dernière, l'offre d'emploi est inférieure à la demande.

- Eventail occupationnel : étude temps-mouvement, inventaires et achats, contrôle de la qualité, travail d'analyse et de planification de la production. Le travail s'effectue souvent dans l'usine.

- Le marché défavorise l'embauche de candidats féminins.

- La spécialité est mal connue des employeurs (industries manufacturières entreprises de distribution et de mise en marché) et c'est ce qui expliquerait la difficulté des techniciens en production qui peuvent de toute évidence répondre à des besoins réels.

- Moyenne salariale initiale : $7,900/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Assurances	73-74	2	50	1.00
(410.05)	74-75	4	62	2.58

– En moyenne, l'offre d'emploi rencontre la demande.

– Dans le précédent rapport, nous indiquions qu'un domaine aussi précis que l'assurance, réservé à des entreprises spécifiques limitées en nombre, était théoriquement menacé par la saturation. Il est encore trop tôt pour tirer des conclusions définitives mais il semble que l'évolution aille présentement dans le mauvais sens.

– Le technicien embauché dans les bureaux d'une entreprise (underwriting, évaluation, etc. . .) constate bientôt que le **vendeur en assurances** le dépasse rapidement du point de vue niveau salarial. Il se retrouve alors devant un choix douloureux : conserver son statut ou alors, accepter une occupation qui ne l'attirait pas au départ et pour laquelle ses études ne l'ont pas tout à fait préparé.

– Moyenne salariale initiale : $7,600/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Secrétariat de	73-74	2	23	2.30
direction	74-75	4	59	1.49
(410.06)				

– La pénurie chronique de secrétaires explique l'excellente situation du placement dans ce domaine.

– Moyenne salariale initiale : $7,200/année.

Programme		Institution	Finissants	Cote d'intégration
Archives	73-74	1	42	3.00
médicales	74-75	1	40	3.00
(411.00)				

– L'offre d'emploi dans les hôpitaux est bonne. Si la cote d'intégration est relativement élevée, c'est parce que les finissants refusent souvent de quitter Montréal.

– Moyenne salariale initiale : Env. $6,800/année.

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Secrétariat	73-74	11	249	2.87
(terminal après				
2 ans)	74-75	16	453	1.97
(412.00)				

– Pénurie de secrétaires signalée dans toute la province.

– Les employeurs font mieux la différence entre les cégeps et les écoles de secrétariat publiques ou privées et le placement a été très facile cette année.

– Il est extrêmement important de maîtriser convenablement l'usage des 2 langues. C'est ce facteur qui détermine souvent les salaires et les niveaux d'embauche. On note également qu'il est recommandable de poursuivre son perfectionnement.

– Les garçons s'inscrivent peu ou pas en secrétariat et l'offre d'emploi ne leur semble pas destinée.

– Moyenne salariale initiale : $6,450/année. (Ecarts importants entre les minima et les maxima).

Programme		Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Informatique	73-74	22	572	3.18
(420.00)	74-75	21	459	5.03

- Surplus important de candidats en **informatique** un peu partout au Québec.
- L'embauche se fait principalement en qualité de programmeur. Certains acceptent des postes d'opérateurs dans le but de devenir programmeurs par la suite.
- Il semble que les diplômés soient en majorité des femmes alors que l'offre d'emploi pour les garçons est au moins aussi importante. Ce facteur contribue à ralentir l'intégration.
- Un domaine aussi spécialisé que l'informatique rétrécit l'éventail occupationnel. Lorsque le niveau de saturation du marché est atteint, ce qui est présentement le cas, les candidats qui réussissent mal les tests ou les entrevues font face au chômage.
- Moyenne salariale initiale : $8,200/année. (Ecarts importants entre les minima et les maxima).

5- LE SECTEUR DES ARTS

L'année dernière, nous avons décidé de ne pas publier d'information concernant les Arts et les Lettres pour cette raison très simple qu'une telle information n'était à peu près pas disponible.

Cette année, nous tenterons d'avancer quelques données, mais avec beaucoup de prudence, et en omettant les cas dont nous savons trop peu de choses. Et pour ne pas fausser notre tableau d'ensemble, les données statistiques ci-après publiées ne seront pas pas cumulées avec les moyennes générales.

Programme	Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Esthétique de présentation (570.02)	3	43	6.55

- Lente intégration au marché du travail.
- Les garçons sont favorisés par rapport aux filles vu que le travail exige souvent de la robustesse physique. (Panneaux de décoration, etc. . .).
- Moyenne salariale initiale : $7,000/année.

Programme	Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Aménagement d'intérieurs (570.03)	4	72	7.30

- Très lente intégration au marché du travail.

Programme	Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Graphisme (570.06)	2	45	9.00

– Très peu d'offres d'emploi, salaires offerts souvent très modestes.

Communications graphiques

Programme	Institutions	Finissants	Cote d'intégration
Graphisme publicitaire (581.01)	1	45	8.00
Photolithographie (581.06)	1	18	3.00

– En **graphisme publicitaire**, les données sont à peu près complètes et à partir de celles-ci, on peut affirmer que l'intégration au marché du travail est lente et difficile. Le finissant, à qui il est recommandé de parfaire sa formation en administration, en marketing, etc. . . doit compter davantage sur son propre potentiel que sur son diplôme. Pour lui, le marché du travail est assez flou (studios d'art, agences de publicité, maisons d'édition, etc.) et il entre en compétition avec les spécialistes de niveau universitaire. D'année en année, le nombre de finissants augmente, mais pas le nombre d'offres d'emploi.

– En **typographie**, sur 4 finissants, deux se sont placés au salaire minimum.

– En **photolithographie**, ceux qui ont trouvé un emploi travaillent principalement comme "cameramen".

A partir de ce qui précède, on serait porté à croire qu'il vaut mieux se pendre que de suivre des cours en **Arts**. Nous tenons toutefois à insister fortement sur le fait que tel n'est pas notre point de vue :

1) Une étude qui décrit **l'arrivée** de l'étudiant en **Arts** sur le marché du travail et qui se limite à cette perspective est nécessairement très injuste à l'endroit d'individus à qui, précisément, il faut du temps pour se définir comme créateurs dans un domaine particulier. Un étudiant en mécanique est formé pour répondre à un besoin précis, sa **fonction** est relative à une situation pré-déterminée. Le monde de la création échappe complètement à cette norme et l'on peut supposer que tel individu continuera ses véritables études après avoir quitté l'école en étant apparemment sous-employé ou sous-rémunéré ce qui ne l'empêchera pas, 10 ans plus tard, de réussir brillamment dans son domaine. Donc, il ne faut pas tirer de conclusions sans avoir à l'esprit une perspective diachronique.

2) Il est toutefois important de décrire certaines réalités à ceux qui entendent s'engager dans le domaine des **Arts** avec l'intention d'y faire profession.
a) Le marché du travail sera constitué pour vous d'une multitude d'employeurs moyens et petits dont la préoccupation première sera de vous faire produire avec des objectifs de rentabilité. Dans un tel contexte, **au départ**, vous n'aurez pas tellement l'occasion d'utiliser vraiment ce potentiel créateur qui vous pousse précisément du côté des **Arts**.
b) Dans la plupart des cas, votre diplôme ne sera pas exigé. C'est à partir de ce que vous savez faire que vous serez évalués.
c) Dans un secteur où la libre concurrence est féroce, il faut pour réussir combiner le talent à la détermination, au sens des affaires, à la capacité d'être rentables. Chose paradoxale, un technicien en **finance** peut choisir de vivre dans le calme alors que le spécialiste en **Arts** doit pouvoir trimer dur et se battre!

Finalement, le domaine des Arts est celui de l'aventure, donc, de l'incertitude. Il y aura toujours, et heureusement, des gens à qui ce genre de vie convient très bien.

CHAPITRE III

LES GRANDS COURANTS DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE

CHAPITRE III : LES GRANDS COURANTS DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE

La précédente étude a démontré que dans l'ensemble, en 73-74, la situation du placement était bonne avec une cote d'intégration moyenne de 2.82. Pour la promotion 74-75, cette cote est passée à 2.68, indiquant à première vue une légère amélioration. A première vue, car la cote moyenne, comme nous le verrons, est peu significative si elle n'est éclairée par une étude du **mouvement de l'offre d'emploi**.

Voyons d'abord le tableau suivant qui regroupe les spécialités dont la cote d'intégration est de **5.00 et plus.** (A l'exception des techniques judiciaires qui, avec 4.93, mérite de figurer ici). L'ordre est adapté en fonction du nombre de finissants dans chaque spécialité. Plus le chiffre est important, plus le surplus de candidats est lui-même important et plus la demande d'emploi est considérable par rapport à l'offre.

TABLEAU 1 **SURPLUS DE CANDIDATS**

Spécialité	Nombre de finissants*	Cote d'intégration 73-74	Cote d'intégration 74-75	Sens de l'évolution de l'offre d'emploi**
1 Informatique (420.00)	459 (572)	3.18	5.03	(–)
2 Assistance sociale (388.00)	400 (314)	5.64	5.75	(–)
3 Diététique (120.00)	276 (211)	5.55	6.41	(–)
4 Bibliotechnique (393.00)	223 (221)	5.66	5.75	(–)
5 Loisirs (391.00)	188 (203)	6.31	5.91	(+)
6 Personnel (410.02)	154 (157)	5.04	5.36	(–)
7 Biochimie (210.03)	97 - 2 cégeps (104 - 3 cégeps)	5.29	6.72	(–)
8 Sciences naturelles (145.00)	80 (96)	7.78	6.70	(+)
9 Techniques correctionnelles (310.02)	51 (21)	5.00	8.00	(–)
10 Techniques forestières (exploitation) (190.02)	43 (67)	1.00	9.00	(–)
11 Techniques judiciaires (310.03)	31 (16)	4.00	4.93	(–)

TOTAL : 2.002 finissants, 20.9 % du total des effectifs

Cote d'intégration moyenne : 5.86.

* *Le chiffre entre parenthèses indique le nombre de finissants pour la promotion 73-74.*

***Le sens de l'évolution de l'offre d'emploi est positif (+) s'il dépasse la demande* **davantage que l'année dernière**; *en ce cas, le chiffre de la cote d'intégration a diminué. Le signe est négatif (–) si le mécanisme joue dans le sens contraire.*

Le deuxième tableau qui va suivre est bâti de la même manière que le premier avec cette différence qu'il regroupe les spécialités dont la cote d'intégration est **inférieure à 1.50**. Nous avons omis les groupes de 50 finissants ou moins (sauf pour **techniques dentaires** avec 49) pour la raison suivante : quand le groupe de finissants est peu élevé, la spécialité est habituellement nouvelle et il est alors imprudent de parler de pénurie. Il n'est pas impossible que certaines de ces spécialités nouvelles appellent bientôt une offre d'emploi considérable comme par exemple les **techniques du papier**, la **technologie physique, la métallurgie**; il est toutefois préférable d'attendre l'an prochain pour définir avec plus de certitude le niveau de l'offre d'emploi dans ces domaines.

TABLEAU 2 **PENURIES DE CANDIDATS**

Spécialité	Nombre de finissants*	Cote d'intégration 73-74	Cote d'intégration 74-75	Sens de l'évolution de l'offre d'emploi**
1 Techniques infirmières (180.00)	2.028 (2,154)	2.06	1.27	(+)
2 Finance (410.03)	923 (899)	1.86	1.44	(+)
3 Génie civil (221.02)	334 (262)	1.47	1.07	(+)
4 Electrodynamique (243.01)	194 (155)	1.67	1.18	(+)
5 Radiodiagnostic (142.01)	177 (157)	1.10	1.11	(+)
6 Inhalothérapie et anesthésie (141.00)	158 (138)	1.14	1.46	(+)
7 Fabrication mécanique (241.01)	128 (197)	1.49	1.32	(+)
8 Techniques policières (310.01)	76 (6)	1.00	1.36	(***)
9 Instrumentation et contrôle (243.02)	74 (79)	2.46	1.36	(+)
10 Mécanique du bâtiment (221.03)	59 (57)	2.10	1.40	(+)
11 Secrétariat de direction (410.06)	59 (23)	2.30	1.49	(+)
12 Techniques dentaires (110.00)	49 (51)	1.00	1.00	(=)

TOTAL :4,259 finissants, 44.4 % du total des effectifs

Cote d'intégration moyenne :1.29.

* *Le chiffre entre parenthèses indique le nombre de finissants pour la promotion 73-74.*

** *Le sens de l'évolution de l'offre d'emploi est positif (+) s'il dépasse la demande* **davantage que l'année dernière**; *en ce cas, le chiffre de la cote d'intégration a diminué. Le signe est négatif (–) si le mécanisme joue dans le sens contraire.*

*** *Le nombre de finissants ayant passé de 6 à 76, on ne peut pas parler de régression de l'offre d'emploi.*

Avec ces deux tableaux, nos effectifs de finissants sont maintenant répartis dans 3 catégories distinctes :

a) 11 spécialités où il y a surplus grave ou très grave de candidats, la gravité se mesurant en fonction des 3 facteurs suivants :

- le nombre de finissants pour la promotion 74-75, établi en regard de la promotion 73-74.
- le niveau de la cote d'intégration
- l'évolution de la cote d'intégration.

b) 12 spécialités où il y a pénurie grave ou très grave de candidats, situation qui pénalise cette fois les employeurs. Si la pénurie frappe une spécialité où il y a déjà un nombre élevé de finissants on peut déduire que le nombre et l'importance des employeurs impliqués est d'autant plus considérable. Cette observation non-démontrée mathématiquement correspond aux faits enregistrés.

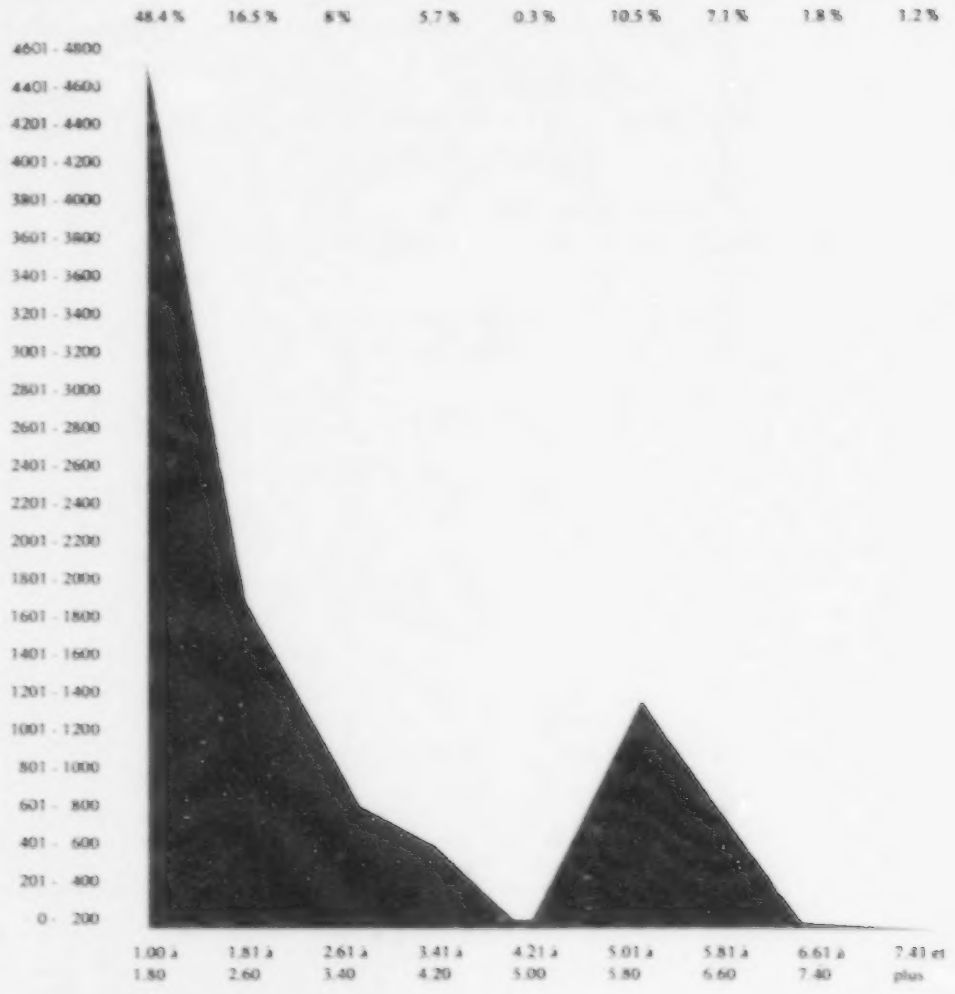
c) 41 spécialités réparties entre ces deux extrêmes, totalisant 34.7 % des effectifs de finissants. 26 de ces 41 spécialités ont une cote située entre 1.51 et 2.30 alors qu'entre 3.75 et 4.92, nous en retrouvons **une** seulement. En général, les spécialités situées dans cette enclave 1.51-4.92 sont donc nettement regroupées là où le chiffre de la cote d'intégration est le plus bas pour donner une moyenne de 2.15.

Cette observation est capitale. Elle indique, et le graphique du tableau 3 le démontre clairement, que l'intégration au marché du travail se fait en deux temps : une vague de choc s'amène dès la fin des cours et entraîne avec elle les spécialistes dont les services sont clairement requis; vient ensuite un temps mort durant lequel rien, ou à peu près, ne se passe dans le domaine du placement, la période fin juillet et août, (cote 3.41 à 5.00); la deuxième vague arrive enfin, beaucoup moins importante, et ceux qui ont attendu pendant tout l'été parviennent progressivement, mais lentement, à trouver un emploi.

Que signifie alors notre cote générale moyenne de 2.62? Que 90 % des finissants ont trouvé du travail à la mi-juillet? Cela serait vrai si la ligne graphique du tableau 3 était horizontale, indiquant par là que l'intégration au marché du travail se fait

TABLEAU 3

Mouvement d'intégration au marché du travail.



Répartition des effectifs de finissants sur l'axe de la cote d'intégration au marché du travail. En vertical figure le nombre de finissants, en horizontal, les cotes d'intégration à partir de 1.00, séparées par des valeurs .80.

Exemple : 4,639 finissants ont terminé leurs cours dans une spécialité où la cote d'intégration se situe entre 1.00 et 1.80. Cela représente 48.4 % du total des effectifs.

Comme la cote est définie d'après un **moment de l'année** où 90 % des finissants d'une spécialité ont trouvé de l'emploi, la courbe décrit **le mouvement** d'intégration au marché du travail.

progressivement et de façon régulière; mais l'étude de mouvement que nous venons de faire, démontre que l'offre d'emploi est concentrée en deux points extrêmes, ce qui enlève toute signification à une valeur moyenne. Dans un tel contexte, la cote d'intégration est très significative si elle définit la situation d'une spécialité, et elle l'est de moins en moins si elle décrit la situation d'un nombre de plus en plus important de spécialités.

Et la grande conclusion est la suivante : l'offre d'emploi est très mal harmonisée à la demande, **dans la majorité des cas**, ou bien ce sont les finissants qui souffrent de ne pouvoir trouver du travail, ou bien ce sont les employeurs qui souffrent de ne pouvoir recruter de personnel.

Voici maintenant les conclusions secondaires qui se rattachent à cette conclusion maîtresse :

1- Il paraît qu'en période d'inflation, les riches sont plus riches et les pauvres sont plus pauvres. La présente étude démontre que cette loi se vérifie fort bien en ce qui regarde les finissants des Techniques professionnelles : dans le tableau 1, on voit d'après le sens de l'évolution de l'offre d'emploi que les spécialités qui allaient mal l'année dernière vont encore plus mal cette année; une amélioration a été notée dans le domaine des **loisirs** et des **sciences naturelles** seulement, amélioration bien modeste d'ailleurs. Dans le cas des pénuries, au contraire, (tableau 2) la demande est encore plus forte, ce qui amène la cote moyenne des 12 spécialités indiquées à 1.29. Le déséquilibre entre l'offre et la demande aurait donc tendance à empirer.

2- Les spécialités où il y a surplus important de candidats mériteraient chacune une étude approfondie. Voici tout au moins quelques remarques :

– l'**informatique** se retrouve cette année en tête du palmarès des perdants à cause du nombre considérable des finissants et surtout, à cause d'une cote qui a empiré de manière importante. L'année dernière, nous indiquions que le niveau de saturation était atteint. Même si le nombre de finissants a heureusement diminué quelque peu, plusieurs nouveaux diplômés ont été, cette année, chômeurs ou sous-employés.

– la spécialité **techniques forestières (exploitation)** a vu sa cote passer de 1.00 à 9.00 à cause de facteurs indépendants du marché lui-même. On peut supposer qu'il s'agit là d'une situation transitoire.

– 44.6 % des finissants faisant partie des 11 spécialités indiquées se rattachent au secteur des techniques humaines, 30.6 % aux techniques administratives.

– les spécialités **assistance sociale, diététique, bibliotechnique, loisirs, sciences naturelles, techniques correctionnelles, techniques judiciaires** (62.3 % des effectifs de ce groupe) sont toutes directement conditionnées par les politiques d'embauche gouvernementales.

3- Dans le secteur **pénuries de candidats**, les techniques infirmières se retrouvent au premier rang à cause du nombre considérable de diplômés qui fait à peu près doubler le total des effectifs pour les catégories de spécialités rapportées au tableau 2. La pénurie d'infirmières étant, comme nous l'avons démontré, quelque peu artificielle, il s'ensuit que cette donnée qui pèse très lourd dans la balance fausse un peu la signification de l'ensemble. **Si l'on enlevait du tableau les techniques infirmières**, qui représentent 21.1 % de l'échantillonnage total, la courbe du tableau 3 conserverait ses caractéristiques mais la seconde pointe serait haussée par rapport à la première et arriverait à peu près à sa hauteur. Nous verrions alors qu'environ 25 % à 30 % des candidats appartiennent à une spécialité pour laquelle le marché est saturé alors qu'un autre 25 % à 30% est sollicité par un marché où il y a pénurie importante. Cette donnée illustre d'une autre façon le déséquilibre rapporté tout à l'heure et elle est essentielle parce qu'elle touche le grand nombre des spécialités.

Considérations corollaires

1- La proportion des finissants qui obtiennent le DEC est passée de 76.9 % en 73-74 à 79.1 % en 74-75. Ceci est dû à une augmentation en techniques physiques (de 62.6 % à 69.6 % et en techniques administratives (de 68.1 % à 73.1 %. Dans les autres secteurs, la situation est demeurée à peu près stable.

2- Le retour aux études n'est pas un phénomène important. Lorsque dans certaines spécialités, les pourcentages ont une tendance à la hausse, cela est dû à l'un ou l'autre des facteurs suivants :

a) Besoin de se perfectionner dans un secteur connexe.
b) Décision d'étudier encore plutôt que de rester en chômage.
c) Nécessité de reprendre une session ou des cours qui n'ont pas été réussis.

3- On a remarqué que la maîtrise de deux langues était parfois importante pour accéder à certains types d'emploi. Si cette exigence s'exprime à l'endroit des francophones, elle s'exprime également, et peut-être avec plus de vigueur, à l'endroit des anglophones qu'une insuffisante connaissance du français a souvent handicapés.

4- Si le marché favorise souvent l'embauche de candidats masculins, il arrive aussi qu'il joue en faveur de candidats féminins, comme on aura pu le remarquer dans la partie analytique. Quelle est exactement l'ampleur de ce mouvement? Le phénomène est difficile à mesurer. Quoiqu'il en soit, il semble que par rapport à l'année dernière, les femmes ont pu obtenir des postes intéressants avec une plus grande facilité.

5- Pour bien des finissants, la perspective d'avoir à déménager pour trouver du travail est quelque chose de quasi inconcevable. Chacun peut évidemment choisir de rester chez soi. Il serait bon toutefois que l'étudiant prenne conscience, avant le début de ses études, que certaines spécialités exigent la mobilité.

Conclusion générale

Cette année encore, le marché du travail a favorisé les spécialistes dont l'éventail occupationnel est large alors qu'il a handicapé souvent ceux qui étaient limités à des occupations très spécifiques.

Et comme les problèmes proviennent surtout d'un manque de synchronisation entre l'offre et la demande, il est à espérer que cette étude contribuera un peu, par les renseignements objectifs qu'elle fournit, à aider les étudiants et les responsables de l'enseignement.

Annexe : Liste des institutions qui ont participé à la consultation.

32 des 37 institutions collégiales du Québec ont fourni les données qui constituent le présent rapport. Sur les 5 autres, 3 n'avaient pas de finissants dans l'une ou l'autre des Techniques professionnelles. Avec le nom des institutions, nous indiquons le nom du responsable qui a répondu au questionnaire.

Région du Bas St-Laurent - Gaspésie

Cégep de la Gaspésie ..... Ann Béland (CMQ)
Cégep de Matane ..... J.G. Langlois (CMC)
Cégep de Rimouski ..... Georges Martin (CMC)
Cégep de Rivière du Loup ..... Georges Levesseur (CMC)

Région du Saguenay - Lac St-Jean

Campus de Chicoutimi ..... Joseph Marie Bouchard (CMC)
Campus de Jonquière ..... Réginald St-Hilaire (CMC)

Région du Québec

Cégep François Xavier Garneau ..... Robert Gagné
Cégep de La Pocatière ..... Michel Cyr (CMC)
Cégep de Lévis-Lauzon ..... Raymond Labbé (CMC)
Cégep de Limoilou ..... Roger Samson (CMC)
Cégep de Ste-Foy ..... Pierre Pichette (CMC)
Cégep de Thetford Mines ..... Louis Jolicoeur (D.S.A.E.)

Région de Trois-Rivières

Cégep de Shawinigan ..... Pierre Déry
Cégep de Trois-Rivières ..... Guy Paris (CMC)
Cégep de Victoriaville ..... Roger Benoît (D.S.A.E.)

Région des Cantons de l'Est

Cégep de Sherbrooke ..... Denis Demers (CMC)

Région de Montréal

Cégep d'Ahuntsic ..... Andrée Beaudet (CMC)
Cégep Bois-de-Boulogne ..... Micheline Pelletier (CMC)
Cégep de Maisonneuve ..... Paul Després (CMC)
Cégep de Rosemont ..... Rita Laprade (CMC)
Cégep St-Laurent ..... Jean Thibodeau (CMC)
Cégep du Vieux Montréal ..... Nicolas d'Alo (CMC)
Gaétan Pichette (CMC)
Cégep Dawson ..... James F. Colebrook (CMC)
Cégep Vanier ..... Shirley Pollak (CMC)

Région de Montréal (sud)

Cégep Edouard-Montpetit ..... Maurice Michaud (CMC)
Cégep St-Jean- sur- Richelieu ..... Yves Bessette (CMC)
Cégep de Valleyfield ..... Denis Chatigny (CMC)

Région de Montréal (nord)

Cégep de Joliette ..... Jacques Comtois (CMC)
Cégep de St-Jérôme ..... Jérôme Forcier (CMC)

Cégep régional Bourgchemin

Campus de St-Hyacinthe .... Mireille Roy Boulanger (CMC)

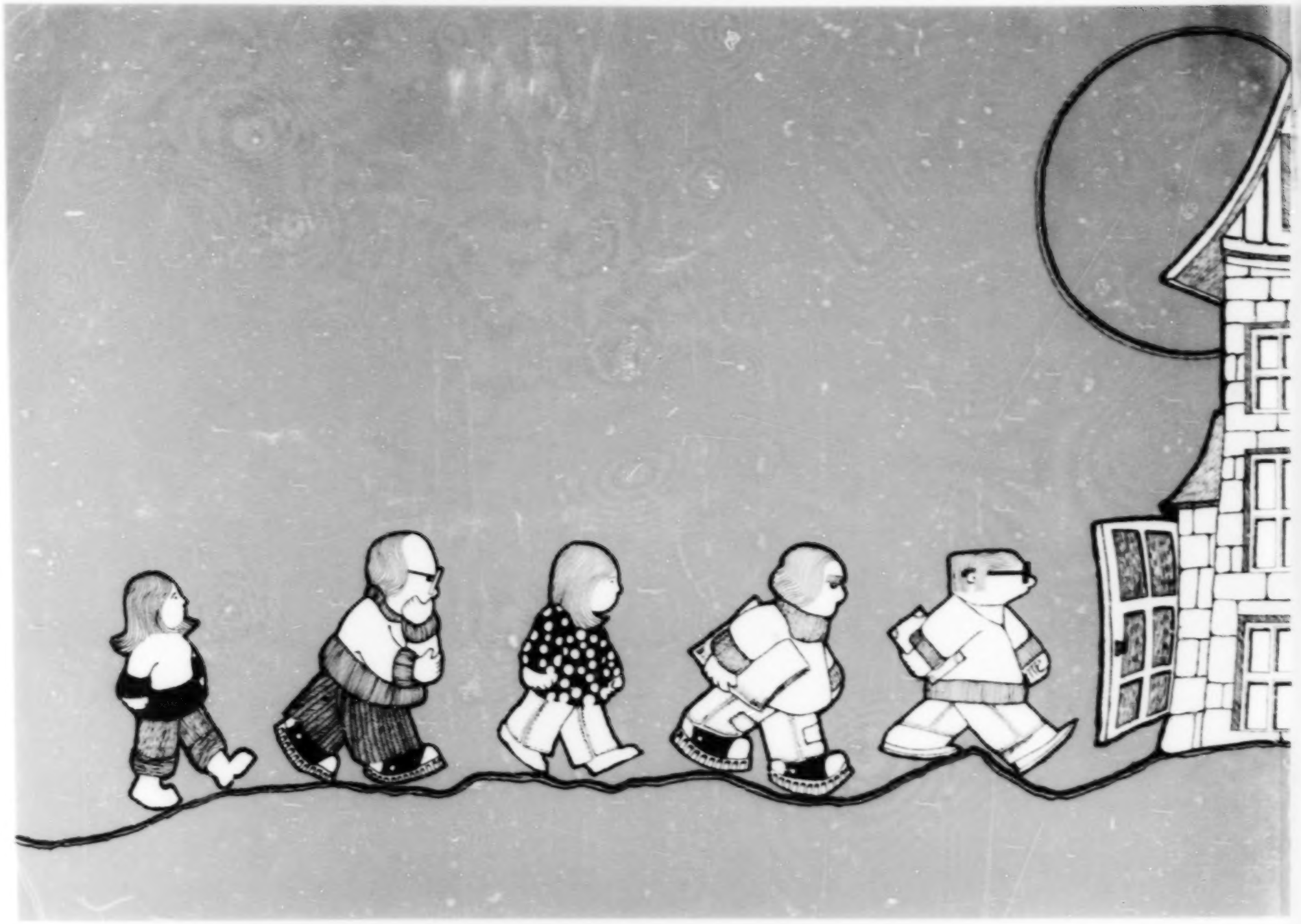
Région de l'Outaouais

Cégep de l'Outaouais ..... Raymond Savard (CMC)

Région du Nord-Ouest

Cégep du Nord-Ouest ..... Gilles Paradis (CMC)

Cégep régional de la Côte-Nord

Campus Mingan ..... Jacques Dionne

Monsieur **Martial Frapier**, du **Service aux affaires étudiantes** de la DGEC a assuré la liaison avec les cégeps où le Ministère de la Main-d'oeuvre n'était pas représenté.